

---

## CONFIGURACIÓN DE MASCULINIDAD ÁMBITO FAMILIAR-LABORAL: CASO CHRYSLER, RAMOS ARIZPE, MÉXICO

---

Hortencia Hernández Méndez  
Universidad Autónoma de Coahuila, México  
mherdez@gmail.com

### RESUMEN

Este artículo analiza la relación entre la masculinidad y la familia. En una primera sección, se describe la identidad masculina ligada al proceso de trabajo dentro de una fábrica transnacional de automóviles. En el segundo apartado, se describe el ejercicio de la masculinidad en la familia, con énfasis en las variables de poder, y la resistencia al cambio. Finalmente, en la tercera parte, se ocupa de diferentes aspectos de la vulnerabilidad masculina ligada a la exclusión.

**Palabras clave:** mercado laboral, masculinidad, familia, industria automotriz.

---

## MASCULINITY CONFIGURATION IN THE FAMILY-LABOR SCOPE: CASE CHRYSLER, RAMOS ARIZPE, MEXICO

---

Hortencia Hernández Méndez  
Universidad Autónoma de Coahuila, México  
mherdez@gmail.com

### SUMMARY

This article analyzes the relationship between masculinity and family. In a first section, the masculine identity linked to the work process inside a transnational automobile factory is described. In the second section, we describe the exercise of masculinity in the family, with emphasis on the variables of power, and resistance to change. Finally, in the third part, it deals with different aspects of male vulnerability linked to exclusion.

Keywords: labor market, masculinity, family, automotive industry.

### **El contexto espacial del estudio: la ciudad de Ramos Arizpe**

El Estado de Coahuila tiene un crecimiento asociado a la tendencia globalizadora de las estrategias económicas de las transnacionales, desde esta perspectiva destacan las empresas de la maquila, el ensamblaje automotriz, y de autopartes. (Mendoza, 2003). Este mismo autor señala que en 1993 en el ámbito nacional las manufacturas participaron con el 20.10% del total del PIB, mientras que en el Estado de Coahuila la proporción alcanzó el 28.30%. La industria manufacturera se encuentra concentrada mayormente en la región Sureste de Coahuila y comprende los municipios de Ramos Arizpe, Saltillo, Arteaga, General Cepeda y Parras, pero se observa una especialización las manufacturas automotrices y metálica en el primer municipio de los señalados.

Es importante mencionar que tal especialización ha generado encadenamientos productivos, surgimiento de redes locales y las actividades manufactureras más dinámicas. Este mismo autor señala que esto es así por la ventaja de costos de mano de obra relativamente barata y calificada, los bajos costos de transporte, las ventajas de la apertura comercial, así como la existencia de una planta y cultura laboral industrial previa al proceso de globalización.

La actividad económica más importante de la industria manufacturera en el estado de Coahuila en 2008 fue la de fabricación de equipo de transporte en donde ocupa el primer lugar nacional según el valor agregado censal bruto. En esta actividad el municipio de Ramos Arizpe (MRA), participa de forma importante, ya que alberga una de las industrias más grandes del país, tanto por el capital invertido, como por el empleo que genera. En este municipio se localiza la industria Automotriz de capital básicamente norteamericano: General Motors y Chrysler. A continuación se presentan aspectos socioeconómicos del municipio y después se analiza la información de la industria manufacturera de este municipio.

Uno de los elementos que destaca en este municipio es el crecimiento poblacional, ya que en el período 2000-2010, presenta una dinámica poblacional que difiere del promedio estatal que es del 1.8%, siendo en el MRA del 6.6% en promedio anual. Cabe señalar que en el último quinquenio con información censal disponible, la población pasó de 57,708 habitantes en el año 2005, a 75,461 en 2010. También difiere del crecimiento de la población que presenta el municipio de Saltillo, capital del estado, que es de 2.3%, lo que coloca al MRA como el de más rápido crecimiento poblacional en toda la entidad.

Las viviendas habitadas en este municipio han pasado de 9, 422 en el año 2000 a 20,293 en 2010, lo que revela un incremento del 115% en ese lapso. Algunos datos que muestran, de alguna forma, el incremento en el nivel de vida de los ocupantes de estas viviendas pueden ser los siguientes: en el año 2000 el 89% de las viviendas ocupadas tenía televisión, mientras que en 2010 son el 94% y la disponibilidad de computadoras por hogar pasó de un 6.4% a un 28.7% en 2010.

En cuanto al tema de salud de la población, en el municipio se encuentra que el número de trabajadores permanentes y eventuales afiliados al IMSS y al ISSSTE se ha elevado en un 57.5%, ya que paso de 31, 643 personas en el año 2000 a 49, 857 en el 2009.

Una cuestión que es importante resaltar es la que se refiere al cambio de cultura que experimenta el MRA en cuanto a la cuestión laboral.

Se trata de una reducción en la distancia que separa a la Población Económicamente Activa (PEA) masculina de la PEA femenina, es decir, que si en 1990 por cada mujer mayor de 12 años que trabajaba o buscaba trabajo había cinco hombres (número de hombres activos/número de mujeres activas), diez años después, en 2000 por cada mujer hay tres hombres y en 2010 hay sólo dos. Recurriendo a la misma fuente (Censos de Población y Vivienda 2000 y 2010) se puede determinar cuánto ha crecido, en promedio por

año, la población ocupada femenina y masculina en la última década: la primera en un 9.0% y la segunda en un 6.8%. Esto habla de una mayor incorporación de la mujer al mercado de trabajo en el MRA.

La información que proporcionan los censos económicos de 2009 muestran que este municipio aporta el 31% del valor agregado censal bruto de la industria manufacturera en el ámbito estatal, seguido del municipio de Torreón que contribuye con el 25.8%; la importancia de este municipio ha sido así desde que se instala la industria automotriz, ya que en el año de 1980, la manufactura de Ramos Arizpe contribuía con el 55% del valor del total de la manufactura coahuilense.

Se advierte además que hay un crecimiento importante en el número de unidades económicas manufactureras que existen en el municipio, pasando de 139 en el año 1999 a 226 en 2009; se trata de un incremento del 62.6% y, en cuanto a personal ocupado total, esta cifra pasó de 12,862 a 30,955 personas, tratándose de un aumento de 140.7% en el mismo intervalo de tiempo. Además, por el número de personas ocupadas, destaca la rama de fabricación de equipo de transporte, ya que en esta actividad laboran 56 de cada 100 personas ocupadas en la industria manufacturera del municipio en cuestión.

Otro dato importante es que los principales productos de exportación de la región Saltillo-Ramos Arizpe, se concentra en automóviles, motores para automóviles y autopartes principalmente. La expansión de la industria automotriz se hizo notable, al convertirse en el principal bien exportado desde 1985, fecha en la que se estableció la planta de ensamble de camionetas Pick up de Chrysler.

La expansión de las exportaciones se explica por el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) que bajo el régimen de reducción arancelaria en Estados Unidos paso del 25 % al 10 % en la exportación de autopartes, al menor costo relativo de mano de obra y del transporte y a las economías de escala, derivadas de la creciente especialización en la producción de bienes relacionados con la industria del automóvil.

La exportación de motores para automóviles por las empresas Chrysler y General Motors al contar con plantas productoras de motores de 6 y 4 cilindros, ha generado una red de proveedores de insumos, cuyo origen se encuentra en la demanda de éstos por parte de las grandes empresas automotrices. Por tal razón se han desarrollado plantas productoras de monoblock, suspensiones, vestiduras, cigüeñales, pistones, tableros, etc. que dependen de la producción de estas grandes empresas automotrices.

Sin embargo, la General Motors, Chrysler y Ford, grandes armadoras cuya matriz se ubica en Estados Unidos de América, pasaron por una crisis, producto de una recesión económica mundial en el 2008. Esto originó una disminución de su producción, recurrir a paros técnicos y apelar al apoyo financiero del gobierno norteamericano para enfrentar la crisis de la manera menos desventajosa posible. Esta crisis evidenció que a pesar de que el sector automotriz es uno de los más dinámicos e innovadores a nivel mundial, presenta problemas de competitividad, tanto en producción como en ventas a nivel mundial. Ante esta situación, se vio la necesidad de una reestructuración de esta industria a escala mundial, incluida la que se encuentra en el MRA.

Ante esta perspectiva del corredor industrial Saltillo-Ramos Arizpe se ha generado un crecimiento que no ha permitido un desarrollo de la infraestructura y de servicios que se requieren y además se desconoce el impacto social que esta industria ha tenido en el desarrollo de la vida cotidiana de las familias que viven en la región sureste y que se desempeñan en esa industria. Por tal razón nos planteamos las siguientes preguntas en este artículo: ¿cuál será la afectación de las familias que dependen de estas empresas, con la reestructuración? ¿Cómo son las relaciones en el trabajo? ¿Cómo se ha reestructurado la masculinidad y cuál ha sido su impacto en la familia? y ¿cuáles son las nuevas vulnerabilidades a las que se enfrentan los varones en el contexto marcado por la mundialización de las actividades productivas? Elementos teóricos y conceptuales sobre género masculino, familia y trabajo

En este trabajo cuando se refiere a configuración, (De la Garza, 1997:87) se trata de las características de la realidad dada-dándose, pero también a la posibilidad de dar cuenta de la estructuración de esa realidad actual cotidiana y de sus relaciones en las diferentes dimensiones de la vida de los sujetos y conocer cómo se construye su subjetividad, en la situación concreta. Se busca conocer cómo se articulan los espacios de la producción con los espacios de la reproducción de la familia y el espacio de la empresa y cuales son los impactos en las identidades masculinas.

Para el concepto de género se adoptan los estudios de Rubín (1976), Scott (1999, 2008) que visualizan al género como una categoría relacional. El aspecto relacional del género desplazó a los estudios de género centrados en el análisis sólo de las mujeres. Otros autores que destacan se encuentra (Connell, 1995) quien sostiene que la masculinidad es la configuración de una práctica de género que implica: a) la adscripción a una posición dentro de las relaciones sociales de género, b) las prácticas por las cuales hombres y mujeres asumen esa posición y c) los efectos de estas prácticas en la personalidad, en la experiencia corporal y en la cultura. Menciona que todo ello se produce a través de relaciones de poder, relaciones de producción y vínculos emocionales y sexuales, que se encuentran presentes en la esfera familiar, laboral, política y educativa, pero además, las identidades masculinas se combinan en posición identitaria que articula la clase social, la edad, la etnia, la inserción ocupacional y la opción sexual y que, de diversos modos, afectan las relaciones inter e intra géneros. Connell identifica cuatro tipos de masculinidades:

1. Masculinidad hegemónica: Como concepto gramsciano, la hegemonía supone una articulación entre el ideal cultural y el poder institucional.
2. Masculinidad subordinada.
3. Complicidad: La mayoría de los hombres no responden al tipo ideal de la masculinidad hegemónica, pero les ofrece beneficios por el hecho de ser hombres, que se expresa en el prestigio y el poder y mayor valoración

simbólica de sus voces, de sus cuerpos y de su racionalidad.

4. Marginación: las masculinidades marginadas coinciden con los grupos étnicos que detentan menor poder en el contexto de la marginación.

Para Connell la masculinidad no es una entidad fija, encajada en los rasgos del cuerpo o de la personalidad de los individuos, sino que las masculinidades son las configuraciones de la práctica que se logra en la acción social y, por lo tanto, se pueden diferenciar según las relaciones de género en un ajuste social particular; pero la masculinidad en tanto construcción social tiene un carácter dinámico, razón por la cual nos alejamos de las “nuevas masculinidades” ya que la masculinidad está en constante renovación y adaptación.

Un análisis reflexivo de ser hombre, es necesario para conocer la complejidad de las relaciones de género. Uno de los conceptos que ha marcado la reflexión es el concepto de masculinidad como una forma de enfatizar el carácter social de los hombres y la construcción de relaciones sociales desde una lógica masculina. Los estudios de género han identificado una dinámica en las relaciones hombres y mujeres, explicadas sobre unas relaciones de poder (Pino, y Arnau, 1995:335) y autoridad el interior de los hogares. Este tema se abordará más adelante.

Familia y trabajo

Al estudiar la familia nos encontramos con que matrimonio y familia ya no tienen la misma connotación tradicional y segundo, los aspectos biológicos y culturales de la familia nos conducen a la relación bi-nominal entre naturaleza y cultura.

Fresno (2003:35-85) hace una detallada definición de qué es una familia y un recorrido desde la teorías del funcionalismo, la teoría del conflicto, la teoría evolutiva, el interaccionismo simbólico, la teoría del cambio social, la teoría de las estrategias familiares, la teoría de sistemas, la teoría de la ecología humana, las teorías del capital social, la teoría del fin del patriarcado, las teorías de las postmodernidad y las teorías feministas.

Sin embargo, deja muy claro que la familia debido a que es una construcción social siempre en proceso, se resiste al cambio y se adapta a él, y que se debe hablar de formas de vida familiar, a causa de los comportamientos privados de las personas. En este proceso la familia cumple una función económica en donde ahora los integrantes trabajan fuera de la casa, aunque siguen siendo una unidad de consumo económico. La mujer en muchas familias se ha convertido en la jefa de familia, siendo las madres exclusivamente quienes asumen la función económica.

Algunos estudios (Bastos, 1997; Kaztman, 1991; García y de Oliveira, 1999) documentan que se observa una tendencia por parte de los varones de no poder seguir desempeñando el papel de únicos o principales “proveedores económicos” al ser éste mayormente asumido por sus esposas u otros integrantes de la familia.

Situación que va produciendo tensiones, conflictos y hasta la disolución del vínculo conyugal; en algunos casos; es recurrente también escuchar que esta situación ha traído como consecuencia una crisis de identidad en la masculinidad basada en el papel del hombre como proveedor como lo menciona Bonino (1998). Sin embargo, el hecho de que la familia esté modificándose obedece a los cambios en los modelos económicos que pasan de una sociedad industrial a un modelo del capitalismo flexible, de globalización de los mercados con motivo de la relocalización industrial y la reestructuración interna del mercado de trabajo en donde, como lo señala Salzinger (2003), se masculiniza o feminiza la línea de producción, para satisfacer las necesidades de las empresas transnacionales.

Esta situación es la que hace que los roles y las condiciones de los hombres y las mujeres se vean afectadas o éstos se vean en la necesidad de reorganizarse en función de sus necesidades generadas por las condiciones socioeconómicas en las que viven.

De la Rocha (1997), Robert Connell (2003) e Irma Arriagada (2009) mencionan que los cambios en la familia se asocian con el incremento de la población

femenina en la esfera laboral, su contribución económica, su ausencia en el hogar, la delegación de tareas domésticas a otros miembros y el incremento de su jornada laboral, así como la migración, el divorcio, el incremento de madres solteras, entre otros, estos elementos están provocando una redefinición de “familias”, y de “hogar”.

### **La vulnerabilidad masculina**

Los hombres se mueven en una visión masculina del poder definida como excluyente, dicotómica y jerárquica (Eduardo, Liendro; 2003, 129). Lo que aquí nos planteamos es sí, ésta forma del poder afecta los hombres ya que está implícita en las relaciones de competencia por el poder político, los recursos y por el prestigio.

Tomando en cuenta que esta idea del poder masculino se ha reproducido socialmente por su invisibilidad, por esa razón nos cuestionamos esta idea del poder masculino ¿cómo afecta cotidianamente sus vidas? dado que la ciudad de Ramos Arizpe es una ciudad en la que confluyen características de relocalización industrial multinacional, se ha elegido como estudio de caso para explorar la configuración de la masculinidad en el espacio del trabajo, la familia y conocer si estas relaciones afectan cotidianamente sus vidas.

### **Metodología**

En este estudio se usa la metodología cualitativa, lo que interesa es el mundo social en el que participa el sujeto, el mundo de significaciones en donde él mismo interviene, llenando los significados con su experiencia personal. Así se localizaron los entrevistados preguntando a diferentes personas y en la salida de la planta en otros casos; la entrevista me permitió conocer a los sujetos en su dimensión laboral, familiar y de vulnerabilidad; originalmente se pensó en entrevistar solo a obreros, pero la dificultad que implicó hacer contacto con ellos dadas sus condiciones de trabajo de horarios largos de 12 horas se fué complicando su realización, por lo que se elaboró un temario semi-estructurado y se aplicó al padre en presencia de la esposa y los hijos en caso de que los hubiera, para conocer la posición

de la mujer en el hogar, las relaciones de posición en el trabajo, se procedió a localizar trabajadores de toda la estructura laboral realizando entrevista a 5 trabajadores, cabe mencionar que cada entrevista fue grabada y posteriormente transcrita para su análisis.

Los trabajadores entrevistados desempeñaban las siguientes actividades: Gerente de manufactura, Supervisor de ingeniería de planta, Team Leader, Obrero de línea de producción, Obrero de empresa subcontratada por esta empresa. Los nombres de los entrevistados fueron cambiados.

A continuación se muestran algunos de los hallazgos encontrados, vinculados con los puntos de partida

de este artículo: primero, al trabajo en las transnacionales como elemento identitario de la masculinidad, refiriéndonos sobre todo a las condiciones laborales en esta industria; segundo, el ejercicio de la práctica de género masculino en la relación con la familia, resaltando especialmente el ejercicio del poder en las relaciones y las resistencias al cambio, finalmente nos referiremos a la vulnerabilidad masculina.

La información permite conocer datos generales como la edad del trabajador, la antigüedad, algunos datos de su rutina diaria, datos relacionados con la actividad laboral del padre, número de hijos y la condición laboral y escolaridad de la esposa.

**CUADRO 1**  
**PERFIL LABORAL DE LOS ENTREVISTADOS**

ENTREVISTADO	ANTIGÜEDAD LABORAL DEL ENTREVISTADO	HORA DE ENTRADA Y SALIDA	HÁBITOS Y OTRAS ACTIVIDADES	TRAYECTORIA LABORAL DEL PADRE	OCUPACIÓN DE LA ESPOSA	ESCOLARIDAD DE LA ESPOSA
N° 1	31 años su trabajo es coordinar la producción de la planta.	De 6:45 a 18 hrs.	Desayuna en la oficina, lleva lonche.	Soldador	No trabaja pero trabajó	Licenciatura
N°2	15 años de supervisor de ingeniero de planta.	De 5:50 a 18 hrs.	Desayuna en la oficina, lleva lonche. Ve el reporte del día anterior, suministra refrigerante, supervisa toda el área, tiene juntas	Trabajó en área metalúrgica, era soldador Jubilado de AHMSA. Es agricultur	No trabaja pero trabajó	Licenciatura
N°3	25 años, antes de ser Team Leader: revisión de reportes. antes fue fogonero	De 5:45 a 18 hrs.	Desayuna en la planta Desoxida flechas, limpia Bielas,	Soldador	No trabaja	Estudios comerciales
N°4	15 años en la línea	De 5:45 a 18 hrs.	Desayuna en la planta	Obrero de toda la vida en Cinsa	No trabaja	secundaria
N°5	Un mes, recogiendo rebaba	De 8:00 a 18 hrs.	Desayuna en la planta	Chofer de camión.	No aplica	No aplica

Fuente: Elaboración propia con base en las entrevistas

Las condiciones laborales

La empresa estudiada se dedica a la construcción de motores para la exportación, se localiza en la ciudad

de Ramos Arizpe, se instaló en 1980, y comprende un área aproximada 300m<sup>2</sup> por 200m<sup>2</sup> de construcción, más área de estacionamiento, patio recreativo y jardín. La planta está dividida en cuatro áreas de maquinados en donde se hacen partes de autos: biela, cigüeñal, monoblock y el área de ensamble. Cada área de maquinado tiene su propia logística y tienen sus propias normas, procedimientos y prácticas de acuerdo a un trabajador:

“... en el área de maquinado hay alarmas de fuertes aullidos y no se puede poner música, pero en ensamble ponen esa musiquita más comfortable, porque ahí es más gente, están más amontonados y a lo mejor se estresan ...también se rolan para el descanso y la comida pero ellos deciden el momento” (entrevista realizada a José el día 19 de mayo de 2011).

#### **El mismo trabajador comenta sobre las condiciones laborales:**

“todas las áreas de trabajo deben contar con ciertas condiciones para que la gente trabaje mejor. ... les damos facilidades para que estén en confort... el concepto es que este el clima a gusto, también el aire acondicionado para el equipo, para que no se dañen y duren mas tiempo, suministramos el refrigerante, para que la broca no se quiebre. En fin que tengan todo lo necesario para el trabajo” (Entrevista realizada a José el día 19 de mayo de 2011).

Actualmente, se está implementando un proceso de reestructuración, y aunque hay resistencias al cambio por distintos motivos, la reestructuración continúa, incrementando el trabajo:

“ se usaba el sistema que se dividía en 6 indicadores: calidad, entrega, costo, seguridad, moral y observaciones.... todo en tarjeta, una tarjeta roja es una fuga de agua...pero ahora son 12 pilares en sistema, son 12 pilares: seguridad, costo, calidad, mejoras, son tres mejoras por año; tarjetas PL, mantenimiento profesional, mantenimiento autónomo, orden en la estación de trabajo, la

sugerencia, calidad...hay que hacer la tarjeta ” (Entrevista a Eduardo el día 2 de junio de 2011).

Este nuevo proceso de reestructuración ha implicado para el team leader (líder de equipo) un verdadero reto ya que ahora se han incrementado sus responsabilidades y necesita presionar más a la gente para que se adapte al nuevo proceso y pueda ejercer diferentes tareas: producción, supervisión, control y mejoras, dentro de su área de trabajo.

La relación con los empleadores en el caso de la contratación se hace mediante una relación sindical, en el caso de obreros. Se da una relación vertical en la jerarquía de mandos, pero horizontal en la práctica laboral ya que se trabaja en equipo en todas las áreas, se reúnen en juntas de trabajo, el número de ésta depende de el puesto, el que más reuniones tiene es el gerente; el team leader tiene la responsabilidad de controlar a toda la gente sindicalizada para que se lleve el control de cada indicador, además debe coordinar todo el trabajo y depende del ingeniero de planta al que le lleva las tarjetas y si algo no anda funcionando el ingeniero de planta le entrega los pendientes, al respecto un trabajador comenta.

“ y se acumulan muchas cosas y es bronca y él me dice mira te pago bien para que hagas tu trabajo y los obreros dicen que no se paga bien y que ya me quiero ir ... y no me quieren hacer caso y es muy estresante, a veces se escudan entre una cosa y faltan y se van en la chorch...hay gente que si le echa ganas pero hay gente que no.. es como en todo...yo trato de llevarme bien con mi jefe aunque a veces anda en sus días, porque también anda estresado con las auditorias...y con los obreros pues a veces ya no le digo nada” . (Entrevista a Eduardo, junio de 2011)

La relación laboral es buena hasta que las averías, que se presentan en las diferentes áreas los hace literalmente “estallar” y como la línea de trabajo no se debe suspender, el estrés es muy elevado. Se busca evitar periodos de inactividad y de interrupción en la capacidad instalada, por ejemplo en caso de que sea necesario que pare la línea por 10 minutos ya se requiere hacer un “memo”, esto indica que sus procesos de trabajo son bajo presión de tiempo, pero ejercen diferentes tareas:

producción, supervisión, control y mejoras, dentro de su área de trabajo.

Cualquier obrero puede solicitar apoyo por radio en caso de que lo necesite al supervisor de planta, puede proponer y señalar un error porque la calidad es responsabilidad de todos, al igual que la seguridad; las relaciones laborales son buenas; respecto al sistema de trabajo comenta:

“el sistema si funciona pero hay que hacerlo... y eso requiere mucho liderazgo de todos los mandos que cuentan con conocimientos, experiencia y disposición para el trabajo todo con respeto, además se cuenta con el comedor y van a comer en grupo y la comida es barata y buena...nos cuesta un peso, a jugar en equipo y tenemos transporte, atención medica, chequeos de presión alta, pláticas de seguridad y prestaciones y bien pagado, de ahí sale para mis tres mujeres, (dos hijas y su esposa), mis dos casas, mis dos carros (risas) esos motores dejan mucho dinero”. (Entrevista a Eduardo, junio de 2011).

Se enfatiza las cuestiones de seguridad y en el ahorro de materiales e insumos de trabajo, el obrero de una empresa subcontratada mencionó. “... la seguridad está buena, usas casco protector, guantes, lentes, zapatos de casquillo, ropa gruesa de manga larga, ropa que no se quema especial para los chispazos, lentes para protegerte los ojos de la soldadura... se nos da indicaciones de tener cuidado con el montacargas en el pasillo, te indican dónde está todo, el interruptor (switch), el teléfono de emergencia. Sí, hay mucho riesgo de que te caiga un fierro ha sucedido eso a otras personas...” (Entrevista a Luis, obrero de una empresa subcontratada para desmontar línea de producción, mayo de 2011)

En el ahorro se ha logrado grandes cambios, particularmente el relacionado con el ahorro de recursos al interior de la empresa:

“para ahorrar energía solo manejan dos turnos primero y tercero, segundo turno, no, porque se consume mucha energía en la hora pico que le

llaman los de la Comisión Federal de electricidad”, (Entrevista con José, junio de 2011)

En el caso de los obreros se propusieron vigilar entre ellos el uso desmedido de guantes y se dieron cuenta que a veces usaba hasta 20 pares y no era necesario usar tanto guante que luego va a la basura, que también se separa por su condición de orgánica o inorgánica . Así, tienen diferentes depósitos de basura. De igual manera se ahorra el agua:

“...antes se tenían prendida mucha luz innecesaria ahora no, ‘solo la que se necesita o requiere por el personal, se reúsa el agua, y se usa un sistema que genera energía eólica para iluminar un pasillo”. (Entrevista con José, mayo 2011).

También hay una presión en cuanto a disminuir los defectos en la producción. El proceso de disminuir a cero el porcentaje de unidades defectuosas y los costos de operación lleva a los obreros a un estrés en todo el proceso de trabajo y en todos los niveles, desde el gerente de manufactura hasta el obrero.

En cuanto a otras condiciones laborales de la planta. El salario sólo lo mencionó el obrero subcontrado, dijo que era buena paga un salario de 1200 pesos a la semana, de lunes a viernes con una jornada de 12 horas y que tenía buenas prestaciones. Los otros trabajadores mencionaron que en la a empresa hay buena paga, pero que su trabajo, amerita ser mejor pagado y el gerente comenta que no hay rotación de personal, que la antigüedad es de la mayor parte de los obreros sindicalizados está entre 10 a 15 años, pero él tiene una antigüedad de 31 años y el gerente de planta 11 y el líder de equipo tiene 25 años de antigüedad, sólo el obrero dijo que tenía un mes de ser contratado, pero se sentía a gusto.

A excepción de un empleado de alta jerarquía que vive en una colonia muy exclusiva, los demás no parece que ganen salarios extraordinarios, aunque la mayoría tiene casa propia, su coche y seguridad social. En cuanto a la jornada laboral, un gerente expresa: “Trabajan doce horas diarias, de 6 de la mañana a 6 de la tarde, de lunes a jueves y el viernes salen a las 4 de la tarde, para que se relajen y descansen.”

Ahora bien, como mencionábamos, la planta cuenta con una plantilla laboral totalmente masculinizada. La relación entre varones se da en todo momento en el proceso de trabajo, en el comedor, en las actividades deportivas, este es un proceso de socialización para que se realice el trabajo en equipo. Los viernes suelen reunirse en espacios sociales en donde conversan sobre fútbol, de box y otros deportes. No se aborda problemas familiares como suelen hacerlo las mujeres. En la planta no hay mujeres obreras, solo hay pocas mujeres en el área de contraloría y el área de limpieza, alguna asistente del gerente, pero en general no se contratan mujeres:

“ ... de 350 obreros no hay ninguna mujer y de ingenieros hay una, dos o cuatro, no hay secretarías, de hecho esta la computadora, yo no tengo secretaria...la asistente del ingeniero de planta tiene otras funciones ... en producción no hay mujeres ¿y porque? No sé, la planta esta preparada para mujeres. Hay baños y todo necesario, sobre todo en ensamble puede ser que podría haber mujeres, pero no hay mujeres”. (Entrevista a Luis, mayo de 2011).

La respuesta de Luis cuando se le pregunta ¿y tú tienes a cargo mujeres?, brinda algunos indicios de porque no hay mujeres:

“ No, en mi área no (hay)— ¿Porqué? — Bueno es más rudo y es de que tiene que soldar y tiene que saber de electricidad, meterse en alto voltaje — ¿Y no hay mujeres preparadas para eso?— Bueno en mi área no hay. — ¿Es una política de la empresa no contratar mujeres? — Umm en la empresa no hay mujeres sindicalizadas. No sé si es una política de la empresa, pero hay un sindicato y es de varones solamente. — y en tus 11 años ¿nunca has tenido una mujer ahí? —No. Si, umjú. No, en mi área es de que manejamos alto voltaje, tenemos que tener soldador, gente que trabaje en altura, en el techo reparando tuberías pesadas umjúm, que no les de miedo subirse, que no les de miedo el fuego... no dudo que a lo mejor hay mujeres que lo sepan hacer, pero bueno nunca me ha tocado que me

manden una que sepa hacer eso...” (Entrevista a Luis, mayo de 2011).

En síntesis, el proceso de trabajo en esta empresa se caracteriza por una organización flexible de la producción para que el trabajador pueda desempeñar diferentes tareas: producción, supervisión, control y mejoras, dentro de su área de trabajo. También, se presenta especial cuidado en la prevención de defectos para eliminar los costos innecesarios, razón por la que se realizan una gran cantidad de juntas: juntas de gerentes, juntas de gerentes e ingenieros de área, juntas de calidad, de producción, de proveedores etc.

Se exige erradicar las fallas en el producto desde el origen, desde su contratación, el trabajador firma una carta constitutiva en donde al firmarla se comprometen a cumplir y la empresa deberá establecer las normas o reglas para que el trabajador cumpla. Se comprometen todos con una concepción integral del proceso de trabajo: evitan períodos de inactividad y de interrupción en la capacidad instalada, además de disminuir el porcentaje de unidades defectuosas y de reducir los costos de operación, proceso que resulta muy desgastante, como lo veremos mas adelante.

Casi no existen problemas de ausentismo, pero sí hay amonestaciones públicas en el caso del personal de alto nivel cuando se es recurrente que lleguen tarde, porque los altos ejecutivos deben poner el ejemplo de puntualidad y responsabilidad, así como demostrar competencias laborales. Además, a los obreros si les descuentan un día de salario, en caso de tres faltas seguidas sin justificación, pero es responsabilidad del sindicato.

### **Relaciones de poder en la familia**

En este apartado se analiza la información sobre la división sexual intrafamiliar, las relaciones de poder con la pareja y con los hijos, los patrones de autoridad en las relaciones con los hijos/as, distribución del gasto y de las tareas domésticas, toma de decisiones masculinas de los obreros de Chrysler en Ramos Arizpe, Coahuila.

En relación a cómo son las relaciones familiares de estos trabajadores, encontramos una división sexual intrafamiliar de tareas asignadas por sexo y de la familia nuclear biparental -padre, esposa e hijos-, un padre ausente porque está en el trabajo todo el día, a excepción del gerente que come en su casa.

El padre es el proveedor por excelencia, 'es el que toma las decisiones mas fuertes' (esposa del gerente de manufactura), es el que da todo el dinero que gana a la esposa, es el que decide que la esposa ya no trabaje. 'Bueno, decidimos que yo no trabajara'... 'pero lo acordamos porque no nos veíamos...' (Esposa de supervisor de área). Es el que paga todo 'vamos al súper y yo lleno el carro y el paga todo' (esposa de team leader). 'El me da todo el dinero, el compra lo que se necesita, sólo se deja para la gasolina' (esposa de obrero). 'ahí vamos viendo lo que se necesita, si se acaba la despensita, pues le voy dando y vamos a comprar más, claro que yo veo que sí, que se esta acabando y a veces si me tardo en darle el dinero como tres días, pero no pasa de ahí'. (Entrevista a obrero el día 11 de junio 2011 en su domicilio en la calle minería en saltillo, Coahuila).

En cuanto a los patrones de autoridad, las esposas dicen que ellas mandan y asignan las tareas a los hijos, pero cuando los hijos no hacen caso, ellos son la autoridad. Papá manda en casa, él decide lo que se hace, a donde van de viaje y deciden que la mujer no trabaja aún cuando ésta quiera trabajar, por ejemplo la esposa de el líder de equipo dice que ella trabajaba pero 'que cuando me case me salí de trabajar y me dedique al hogar, pero ahora quisiera trabajar... ¿usted cree?'. Esta situación se da en todos los casos de la entrevista, a excepción claro de un empleado de alta jerarquía en la empresa que su esposa si trabajó pero ya no trabaja. Finalmente, la distribución del gasto, la decide el esposo, porque la mujer no se siente con la autoridad para gastar el dinero, aun cuando parece ser la administradora de los recursos.

Las tareas domésticas están a cargo de las esposas y los hijos ayudan a veces, pero por lo general las esposas son las que realizan todas la tareas del

hogar, sobre todo esperan al esposo con la cena porque no ha venido en todo el día y lo esperan hasta que él decide cenar, porque además de preparar los alimentos y servirlos, calentarle la comida es el único espacio que tienen para comentar los conflictos que se la han presentado durante el día y platicar con ellos, 'bueno si es que está de buen humor' dice la esposa de uno de ellos. Cuando llegan se sientan a ver televisión y les preguntaba que programas veían para relajarse y sentirse a gusto y sus programas preferidos son de futbol, de beisbol y de box, es lo primero que hacen cuando llegan a su casa, otros escuchan música y luego se bañan para descansar y relajarse, cenan, se duermen entre 10 y 11 de la noche.

Escuchan las quejas de las esposas, pero ellas tienen cuidado de que él no esté muy malhumorado por el trabajo. De hecho en la entrevista hablan despacio y de manera espontánea, de tal forma que el varón les arrebatara la palabra. En mis entrevistas, traté de integrarlas a las entrevistas, por ejemplo, él sí tiene una jornada de 12 horas y usted, Señora, ¿Qué hace? ¿Y él en qué le ayuda? —Todas las esposas declaran dedicarse a las tareas de la casa y tener jornadas de trabajo de 14 a 16 horas, ya que se levantan a las 6 de la mañana y se acuestan entre las once y doce de la noche todos los días de la semana, a veces como en el caso del esposo de Julia "...a él sí le gusta hacer menudo o carne asada los domingos, ese día si yo no trabajo' y si le gusta mucho la cerveza... pero ya no tomo tanto dice él" Las relaciones en este tipo de familia nuclear los patrones de autoridad y las relaciones de poder se refuerzan en el espacio laboral y por las condiciones laborales que exigen un modelo masculino: fuerte, sin miedo, que todo lo puede, que es proveedor y jefe de familia, que no deja que su esposa trabaje o que no es conveniente que trabaje fuera de la casa porque él la necesita para que le ofrezca confort en el hogar.

#### **Vulnerabilidad masculina: situaciones de exclusión y debilidad**

En este apartado se analiza lo relativo a esperanza de vida, prácticas de cuidado y prevención de enfermedades laborales y no laborales, visitas a los

servicios de salud, enfermedades asociadas al estrés y al desgaste emocional, consumo de alcohol, tabaco, drogas. Podemos ver en este tema, por el lenguaje y en las acciones, que estamos frente a un modelo masculino hegemónico como dice un entrevistado:

“...me gusta mi trabajo, tengo experiencia y si no lo sé lo investigo, el caso es que el problema lo resuelvo y me aseguro de que no se presente nunca más” (Entrevista realizada a Jaime, mayo, 2011).

A pesar de este dominio de la actividad, el peligro de accidentes e incluso la muerte, está latente en el espacio laboral:

“...(los accidentes) pueden ser porque te cae un fierro como ha sucedido, por eso la seguridad es primero que nada, que la producción, que la calidad, que el ahorro, lo primero es la seguridad”, (Entrevista realizada a Jaime, mayo 2011). O como dice Eduardo “es que la seguridad la compramos todos, es un problema de todos y cada uno es responsable de la seguridad de uno y de todos y los riesgos son de que te piques con un filo o que te caiga un fierro o que te quemes, por eso debes estar a todo ahí, no gritar, no enojarte porque eso te distrae” (Entrevista realizada a Eduardo, junio de 2011).

Para las prácticas de cuidado en el trabajo existe un servicio médico para todos y éstas se realizan de manera sistemática. Los trabajadores se realizan un chequeo general tres veces al año. Este chequeo es obligatorio para todos los trabajadores de la planta. También hay prevención de enfermedades porque se les aplican vacunas y siguen las normas de la Secretaría de Salubridad, por ejemplo de la influenza y ellos acuden a chequearse al consultorio médico si se sienten mal. Generalmente se monitorean la presión y los niveles de azúcar porque son los problemas de salud más frecuentes, asimismo se les revisa medicamente cuando realizan algunas actividades:

“hay una práctica de que cuando se van a subir en altura lo primero es que los mandan al consultorio a chequearse la presión es por regla desde que llegó una doctora al consultorio de la planta” (Entrevista con Eduardo, mayo de 2011).

El estrés es explicado por la naturaleza misma de las cosas, el desgaste emocional es un problema serio, no por las relaciones de trabajo, sino porque en las juntas se pregunta continuamente porqué a pesar de todas las medidas siguen aconteciendo los accidentes fatales: “si hay peligro de estrés y gente que se va y le preguntas y ¿por qué? y ¿por qué?, cuando hay un problema que no queremos que vuelva a suceder nunca y hay un compañero que perdió la memoria por un año el era superintendente, hay otros que se van por presión alta y por azúcar”

El estrés y presión se deriva del trabajo realizado: ‘es la producción, que tiene que salir’, (dice la esposa de un trabajador) y es que si tienes que hacer un motor y es un motor que va tirar aceite, que va hacer ruido y que no está bien y hay que detener y si llega a una planta de ensamble, está peor y nos reclaman y nosotros tenemos que checar todo lo que va en camino, todo porque hay que buscarlo y hay que responderle a los gringos que no va a volver a pasar nada con ese motor; a ellos tampoco les conviene porque ellos no pueden enviar un carro, un motor, una camioneta que tenga un problema con un cliente, porque a ellos son a los que les reclaman , —¡Claro! . ¡Imagínate!, checar tres mil motores en tránsito y la responsabilidad es de ese y ese no sabe y se pone así —junta las manos y se estira— ¡pum! se pone y truena y es estrés, es mucha presión y mucha, mucha presión. Hace poquito un amigo J. I se fue tres días y hablo un amigo y se fue de una junta se salió y se fue a su casa no se acordaba mucho — mira no importa que estés muy preparado, que te guste el trabajo y la presión no deja de afectarte emocionalmente”, Entrevista con Jaime, junio de 2011).

Otro trabajador vuelve a ratificar está presión laboral y exposición al peligro:

“si es estresante y a veces la gente trabaja en los viernes y el sábado y es más trabajo y menos gente, de muerte no se ha visto nada de alto índice, pero si la gente esta muy estresada y le dije al gerente y me dijo ‘vea porque la gente no da resultados, el superintendente llega al líder, el gerente llega al

líder, los obreros llegan a líder y ahí hay que resolver ... hay muchas broncas y entre el sindicato y la empresa, el trabajo lo puede uno perder” (Entrevista realizada al Eduardo, el día 2 de junio a las 5 de la tarde en su domicilio en Saltillo, Coahuila). Al principio los varones no quieren reconocer el estrés, argumentando que les gusta el trabajo y se sienten a gusto en el, pero las esposas intervinieron ‘si ese trabajo es muy estresante’ porque ellas se convierten en manejadoras del estrés de esposo, los escuchan y los justifican porque ‘ellos llegan cansados del trabajo’ ‘tienen mucha presión’ ‘así que me espero para contarle de las cosas de la casa’. Estas son las condiciones laborales de los esposos, de manera que ellas son la que se hacen cargo de todas las actividades de la casa, del cuidado de los hijos y de preparar las condiciones de confort para que él llegue a descansar y de esta forma, recuperar la energía, para que al día siguiente esté en condiciones de realizar su trabajo, en donde dejará de nuevo la energía que repuso el día anterior, a base del trabajo realizado por su esposa. Esto se acerca a la teoría marxista como cita Rubin,(1976:95-145).

“Se ha identificado que es la mujer quien le dedica una gran cantidad de horas a la reproducción de la fuerza de trabajo. La fuerza de trabajo se pone en acción trabajando pero con ello se consume una cantidad determinada de músculos, nervios, cerebros, en suma humanos en proceso de restaurar, la cuál debe reproducirse”. Rubín, menciona que “Marx tiende a hacer esta determinación con base en la cantidad de mercancía, alimento, ropa, vivienda, combustible necesarios para mantener la salud, la vida y las fuerzas de un trabajador, pero estas mercancías tienen que ser consumidas antes de que haya sustento y no están inmediatamente consumibles cuando se adquieren con el salario se requiere de un trabajo adicional , por consiguiente el trabajo doméstico es un elemento clave en el proceso de reproducción del trabajador del que se extrae plusvalía . Dado que son las mujeres quienes se hacen cargo del trabajo doméstico, se ha observado que es a través de la reproducción de la fuerza de trabajo que las mujeres se articulan en el nexo de la plusvalía, característica principal del

capital. De manera que, se podría argumentar que puesto que no se paga salario por el trabajo doméstico, el trabajo de las mujeres en la casa contribuye a la cantidad final de la plusvalía obtenida por el capitalista, pero esta situación sólo explica la utilización de las mujeres por el capitalismo, pero no, explica la génesis de la opresión de las mujeres”.

Rubín, deja ver, que la explotación existe no sólo en el hombre sino en la utilización de la mujer por el capitalismo, sin embargo, no es el capitalismo el origen de la opresión de las mujeres, sino una sola de las múltiples formas.

Aparte de las condiciones estresantes, los trabajadores dicen no enfrentan otros problemas en el trabajo:

“... pues no tenemos problemas graves que digas, tú así, no, el ausentismo es muy bajo somos la mejor empresa, con el índice más bajo y cuando la gente no va es porque tiene por ahí un asuntillo pero no hay alcoholismo, no hay tabaquismo, pandillerismo no hay, la planta tiene cero tabaco y hubo cero reclamo de la gente y la gente se pasa las 10 horas sin fumar y hay unos poquitos que se van a la carretera a fumar y no hay reclamos de sindicalizados porque no los dejen salir a fumar no, no, así problemas no hay (Entrevista aun empleado, realizada el día 11 de junio del 2011, a las 7 de la noche en su casa.)

En síntesis, cualquier otro problema laboral queda relativizado ante la presión y estrés que los trabajadores y los mismos mandos medios enfrentan ante las exigencias de las transnacionales. Esta situación de estrés se traslada a sus hogares, en donde las esposas particularmente, son las que lo manejan, y esperar a los momentos en “que él no este cansado o fastidiado del trabajo” para abordar temas familiares o de los hijos. La buena paga que relativiza con ello la calidad de vida de la familia del trabajador, dado que ésta no se mide en términos monetarios sino de una convivencia abierta y continúa.

## Conclusión

En el caso de la multinacional considerada para este estudio, se observa que los procesos de trabajo refuerzan los estereotipos de la masculinidad hegemónica tanto en el proceso laboral como en las prácticas en la medida en que el trabajador debe involucrarse física y culturalmente en la empresa. Entre las características masculinas más importantes estarían: ser propositivo, comprometido con el trabajo e incentivar el trabajo en equipo. Existe una fuerte articulación entre el espacio de la reproducción y el de la producción, ya que la familia nuclear le proporciona al trabajador ciertas condiciones de bienestar y confort necesarias para la recuperación de su estabilidad física y emocional, necesaria para el buen desempeño exigido por el proceso de trabajo requerido por la multinacional. Por el contrario, las jornadas largas y las sobrecargadas de responsabilidad, están incidiendo negativamente en la familia, dado que éstas condiciones dificultan la conciliación personal, laboral y familiar, en virtud de que los altos niveles de estrés que estos trabajadores proveedores llevan a sus hogares incrementa el trabajo de sus esposas, quienes aparte de hacerse cargo de todo las tareas de la casa se ven en la necesidad de saber manejar el estrés del esposo para que esto no afecte a la familia en general. Se crea entonces un desbalance entre empleo bien pagado y relaciones familiares con mayor equidad, dado que la mujer se concentra en el cuidado de los hijos y el de la casa, y además en el cuidado emocional de este hombre fuerte en el ámbito laboral.

### Referencias bibliográficas

ARRAIGADA, IRMA. (2009): Familias en el siglo XXI: realidades diversas, políticas públicas. <http://www.afluentes.org/wp-content/uploads/2009/11/RELATORIA-SEMINARIO-AMILIAS.pdf> (Consultado 20-05-11).

DE LA GARZA. (1997:87) Trabajo y mundos de vida. Subjetividad: umbrales del pensamiento social. León Ema; Zemelman Hugo (1997) (Coord.) Barcelona, Rubí: Anthropos; México: Centro Regional de Investigaciones multidisciplinarias. UNAM

DE LA GARZA. (2001) "La epistemología crítica y el concepto de configuracionismo", en Revista Mexicana de Sociología. México. D.F., LXII, 1, enero-marzo pp. 109-127.

DE LA ROCHA. Ponencia Pobreza, género y desigualdad. Jefatura femenina en hogares - urbanos latinoamericanos. XX Congreso Internacional de la Sociedad de Estudios Latinoamericanos (LASA), Guadalajara, México, 17-19 de abril de 1997. Parte de la información en la que se basa el análisis proviene del material recopilado en el proyecto de investigación Género, edad, familia y trabajo. La reestructuración social del México Urbano, financiado por la Fundación Ford y CONACYT.

CONNELL, R. W.; MESSERSCHMIDT, JAMES W. (2005) Hegemonic Masculinity. Rethinking the Concept. En Gender & society , Vol. 19 No. 6, December 2005, pp. 829-859.

BASTOS SANTIAGO, (1997.) "Desbordando patrones: el comportamiento domestico de los hombres". Ventana N° 6, pág. 167.

BONINO MÉNDEZ LUIS, (1998) Los varones frente al cambio de las mujeres en Antropología género y Masculinidades., en <http://www.artnet.com.br/~marko/los.htm> (Consultada 26-06-11).

FRESNO GARCÍA, MIGUEL DEL (3002). Retos para la intervención social con familias en el siglo XXI: consumo, ocio, cultura, tecnología e hijos. Madrid, Trotta, p. 35-85.

GARCÍA BRÍGIDA Y OLIVERIA ORLANDINA de. (1998 reimpr.) Trabajo femenino y vida familiar en México. Colegio de México. México pp.19-56; 171-220; 225-242.

GINER, AGNES (2008) . Trad. Hori-Hori. Las empresas transnacionales y los derechos humanos en Lan Harremanak/19 (2008-II) (67-87);. Revista de Relaciones Laborales 19, Universidad del País Vasco. Bilbao.

[http://www.ehu.es/ojs/index.php/Lan\\_Harremanak/article/viewFile/2652/2200](http://www.ehu.es/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/viewFile/2652/2200) (Consultado el 12-02-11)

INEGI, (1990) Censos de Población y Vivienda

INEGI, (2000) Censos de Población y Vivienda

INEGI, (2010) Censos de Población y Vivienda

KATZMAN, RUBÉN (1992) ¿Por qué los hombres son tan irresponsables? Revista de la CEPAL, núm. 46, abril.

LIENDRO, EDUARDO (2003) El proceso de incluir a los hombres: notas para un debate en Meentzen, Ángela y Gomáriz, Enrique (Compiladores) Democracia de género una propuesta inclusiva. Fundación Heinrich Böll, El Salvador. pp. 125-143.

MENDOZA, JORGE EDUARDO "Globalización y crecimiento económico en Coahuila", en Coahuila: sociedad, economía política y cultura. Rosa Esther Beltrán (Coord.) México, UNAM, 2003. p. 69-98.

MEJÍA NAVARRETE, (2004). Sobre la investigación cualitativa. Nuevos conceptos y campos de desarrollo. En Revista Investigaciones

sociales años 8 N° 13 p.p. 277-299 [UNMSM / IIHS, Lima.]

PINO PARTIERA, CARMEN Y ARNAU TORNOS, ALFONSO (1995) "En vivir un juego de insumisión. Hacia una cultura intersubjetiva de la igualdad". Siglo XXI, España, 335 p.

RUBIN, GAYLE (1976) El tráfico de de mujeres: notas sobre la economía política del sexo. Revista nueva antropología, noviembre, año/ vol. viii, núm. 030. UNAM. D.F. México. Pág. 95-145

SCOTT, JOAN WALLACH; trad. Consol Vilá I. Boadas (2008) Género e historia. México, D.F. ; F.C.E. UACM. pp. 13-74.

ZALSINGER, LESLIE.(2003) Genders in Production: Making Workers in Mexico's Global Factories. Berkeley: University of California. p. 217.